第一图书网, tushu007.com

<<第四届中国人力资源管理大奖文集>>

图书基本信息

书名：<<第四届中国人力资源管理大奖文集>>

13位ISBN编号：9787509605868

10位ISBN编号：7509605865

出版时间：2009-4

出版时间：经济管理出版社

作者：中国企业评价协会，中国人力资源开发研究会，中国人力资源管理大

页数：450

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：http://www.tushu007.com

前言

2008～2009第四届中国人力资源管理大奖（CEHRA赛拉）成果文集和邮画册面世了。

这本文集选择并汇编了我国人力资源管理的最新优秀成果，展示了我国人力资源管理研究与实践领域的创新意识和精神风貌，目的是不断推动我国人力资源管理的创新和持续发展，并进一步推动中国人力资源管理大奖活动的不断完善、稳步发展、扩大影响。

2009年是一个特殊的年份。

共和国历经艰难、曲折、探索、奋斗，走过了60年的光辉历程。

尽管我们还面对着诸多不尽如人意之处，远没有达到先辈们的理想目标，但可以肯定地说，共和国在朝着这一目标稳步前进，看到了曙光，看到了希望。

我国人力资源管理科学也同样走过了60年不平凡的历程，经过传统人事管理、现代人力资源管理和人力资本管理三个历史阶段的不息探索和磨练，不断取得进步，保障了我国经济社会的持续、健康发展。

改革开放30年，具有中国特色的人力资源管理科学飞速进步，一个具有中国特色的人力资源管理学科日见雏形。

这本文集和邮画册就是我国人力资源管理进步和成就的记录。

这本文集和邮画册所涵盖的是2008—2009年这段时间，对中国和全世界都“极不寻常、极不平凡”。

2008年，中国经受了南方冰灾、汶川地震和奥运的考验，突袭而至的这次世界金融危机，使全球都面临着前所未有的挑战，面临着一系列新的困难，也对我国人力资源管理科学提出了一系列新的课题和任务。

中国政府做出了保增长，保民生，保稳定的决策，并为应对更严重的冲击做好了准备。

我们要以高度的责任感和使命感，进一步实施人才强国战略，充分发挥我国人力资源的独特优势，进一步强化人力资源管理的研究与实践，促使我国人力资源在应对当前金融危机、转变经济增长方式、促进经济健康发展中发挥更重要的作用。

内容概要

《第四届中国人力资源管理大奖文集（2008-2009）》选择并汇编了我国人力资源管理的最新优秀成果，展示了我国人力资源管理研究与实践领域的创新意识和精神风貌，目的是不断推动我国人力资源管理的创新和持续发展，并进一步推动中国人力资源管理大奖活动的不断完善、稳步发展、扩大影响。

2009年是一个特殊的年份。
共和国历经艰难、曲折、探索、奋斗，走过了60年的光辉历程。
尽管我们还面对着诸多不尽如人意之处，远没有达到先辈们的理想目标，但可以肯定地说，共和国在朝着这一目标稳步前进，看到了曙光，看到了希望。
我国人力资源管理科学也同样走过了60年不平凡的历程，经过传统人事管理、现代人力资源管理和人力资本管理三个历史阶段的不息探索和磨练，不断取得进步，保障了我国经济社会的持续、健康发展。
改革开放30年，具有中国特色的人力资源管理科学飞速进步，一个具有中国特色的人力资源管理学科日见雏形。
《第四届中国人力资源管理大奖文集（2008-2009）》和邮画册就是我国人力资源管理进步和成就的记录。

《第四届中国人力资源管理大奖文集（2008-2009）》和邮画册所涵盖的是2008—2009年这段时间，对中国和全世界都“极不寻常、极不平凡”。
2008年，中国经受了南方冰灾、汶川地震和奥运的考验，突袭而至的这次世界金融危机，使全球都面临着前所未有的挑战，面临着一系列新的困难，也对我国人力资源管理科学提出了一系列新的课题和任务。
中国政府做出了保增长，保民生，保稳定的决策，并为应对更严重的冲击做好了准备。
我们要以高度的责任感和使命感，进一步实施人才强国战略，充分发挥我国人力资源的独特优势，进一步强化人力资源管理的研究与实践，促使我国人力资源在应对当前金融危机、转变经济增长方式、促进经济健康发展中发挥更重要的作用。

作者简介

中国企业评价协会，隶属于国务院发展研究中心，是目前国内唯一一家在国家民政部注册的，专门从事全国性企业评价、研究、咨询工作的社团法人组织　　自1988年起，中国企业评价协会和管理世界杂志社，会同国务院各有关部委，按照国际惯例连续8年发布了中国500家最大工业企业、最佳经济效益企业、最佳服务企业和建筑业企业评价结果，对我国工业、交通通信业、金融业、建筑业、商业、旅游业、进出口贸易等各行业的规模、效益进行了详尽的分类、对比和评价，撰写出一系列综合和专项分析报告，在国内外引起较大反响近年来开展的中国大型企业集团研究和成长型中小企业评价，对推动我国企业健康有序地发展起到了积极的推动作用。

2005年，中国企业评价协会又将视野扩大到了企业管理，尤其是企业管理的核心　　人力资源管理从2005~开始，每年在全国范围组织中国人力资源管理大奖堑峰会等，面向全国企事业单位征集人力资源管理优秀成果，进行评价、出版、发布、同时还隆重推出了中国人力资源管理评价系列活动，包括成果奖（报告类、产品类）、服务奖，旨在表彰和鼓励在人力资源管理中作出突出贡献的企业和个人，每年一度举办颁奖典礼和峰会，全力打造中国人力资源管理领域的“奥斯卡奖”。
以期引起全社会对人力资源管理的关注、重视，传播人力资源管理先进的理念、方法、技术，营造全社会尊重HR工作者、珍惜人才的社会氛围，为中华民族的腾飞作出贡献。

中国人力资源开发研究会　　成立于1988年的中国人力资源开发研究会是由国家发展和改革委员会主管的国家一级社团。
作为我国人力资源开发领域一家最具权威和影响力的国家级社会团体，中国人力资源开发研究会站在我国人力资源职、业化建设的前沿，致力于提高中国人力资源开发水平，不仅推动了中国人力资源开发理论和实践建设，在人力资源教学研究和培训交流等各项事业上也取得了重要突破和发展，为我国的人力资源事业作出了历史性的贡献。
其下属的《中国人力资源开发》杂志为国内人力资源专业唯一的国家级核心期刊。

自2000年开始，中国人力资源开发研究会致力于人力资源职业队伍的建设和培养，致力于中国人力资源从业者评价体系标准的研究和实践、中国注册人力资源管理师职业资格认证、中国职业经理人资格认证、中国注册人力资源评价师、中国注册企业培训师等项目都取得了重大成功其中于2003~#推出的中国注册人力资源管理职业资格认证已成为国内最权威、最专业、最高端的人力资源专业培训认证项目之一。

近年来，中国人力资源开发研究会先后成立了中国人力资源管理教学与实践分会、女性人才分会、劳动关系研究分会三个分会通过这三个分会及各种培训认证，把企事业单位、大专院校和研究机构、人力资源服务机构整合到一个平台上，把中国人力资源管理从业者、人力资源研究者、人力资源服务工作者聚合在一起，共同推动中国人力资源的开发和建设。

书籍目录

一、综合类发动人力资源“三大引擎”，全力打造世界一流企业（成果金奖）把思想政治建设放在首位，以能力建设为重点，打造国企改革、发展、稳定的坚强领导核心——中远集团二级单位领导班子建设案例报告（成果金奖）提升人力资源管理水平，建设国际一流金融企业——关于中国工商银行人力资源管理体制改革研究报告（成果金奖）优化人力资源管理，创建国际一流化工企业（成果金奖）为政府和企业架起一座人才服务的金桥——为区域发展提供人力资源综合服务经验介绍（服务金奖）企业和谐：制度创新与人本管理（特载）《强国利器——人才开发的战略选择与制度设计》简介（著作金奖）——中国劳动社会保障出版社推荐《中国女性人力资源管理与开发》简介（著作金奖）先进的HR管理是跨国公司兴业立本的幕后英雄——人力资源的战略地位和作用（成果金奖）构筑人才高地，抵御金融危机——国际企业在中国“抢人大战”的启示（成果金奖）关于第二代咨询模式的探讨——对联横集团提供的管理咨询案例报告（创新奖）企业发展与变革的HR战略合作伙伴（成果金奖）人才科学发展的战略思路与政策措施（特载）二、招聘、岗位、薪酬福利、劳动关系加强职位管理，提升企业效率——中国移动通信集团广东有限公司关于职位管理改革和实践报告（成果金奖）加强薪酬管理，发挥人才优势——中国移动通信集团江苏有限公司关于薪酬管理改革与实践报告（成果金奖）加强企业福利建设，实现企业可持续发展——中钢集团企业年金实施情况报告（成果金奖）构建核电行业以人为本的薪酬激励新体系（成果金奖）翰德人力资源服务——招聘业务外包及人才管理（成果金奖）对国有企业收入分配制度的思考——浅析国有企业收入分配制度改革三十年的实践（成果银奖）试论企业一线班组长的管理角色（成果银奖）三、绩效管理、激励、沟通建设战略性绩效管理体系，优化企业人力资源管理——中国移动河南公司关于绩效管理改革与实践报告（成果金奖）深化薪酬绩效改革，推进“曙光”二次创业（成果金奖）如何打造高绩效的企业（成果金奖）《激励创新——科技人才的激励与环境研究》简介（著作金奖）胜任特征模型理论和实践的探索（成果金奖）《企业经营者薪酬激励机制研究》简介（著作金奖）绩效管理的创新与实践——关于本地化“进攻性”绩效管理方法的研究与运用（成果银奖）研发人员考核的KPI指标库设计及应用（成果银奖）自然工作小组（NWG）：长安福特公司调动一线员工积极性的有效方法（成果银奖）四、人才培训、后备人才、HR胜任力如何计量培训创造的价值——企业培训成本收益分析（特载）以胜任力模型为基础，开发标准化、实用性的培训教材（成果金奖）探索新形势下战略性人才培育体系助推“长安”跨越式发展（成果金奖）以“新型胜任力”为基础建立HR职业资格评价新体系（创新奖）建构变革时期人力资源经理的素质模型（成果银奖）企业人才流失问题分析及对策（成果银奖）房地产企业：储备英才待“春天”（成果金奖）后备经理训练：传化人才的“蓄水池”（成果银奖）国有企业后备人才培养方略探讨（成果银奖）我国家族企业经营权继任者选择建模（成果银奖）关于构建我国培训市场体制的对策研究（成果银奖）五、地区、行业人力资源管理特色航空公司的人力资源管理（成果金奖）创新人力资源管理，探索中国核电自主发展之路（成果金奖）人才托起民营企业快速腾飞——记龙粤集团人力资源管理之道（成果金奖）国有航运企业精益人力资源管理理论与实践（成果银奖）关于西部可持续发展的人力资源开发战略研究（特载）江苏省区域人才资源发展研究报告（特载）提升浙江省技术创新能力的人才集聚模式研究（成果银奖）论h型-H型人才制度安排（特载）科研院、所高新技术项目人力资源管理研究（特载）区域人才合作、自主创新与中部崛起（成果银奖）北京电力公司人力资源管理模式研究（成果银奖）经营人才，铸造品牌——深圳天音通信人才经营之道（成果银奖）六、企业文化七、领导科学、人力资本八、企业健康管理后记

章节摘录

一、综合类　　发动人力资源“三大引擎”，全力打造世界一流企业（成果金奖）　　【报告正文】　　中国移动通信集团公司（以下简称中国移动）自成立以来，面对重大的体制改革、激烈的竞争环境和艰巨的历史使命，正确树立“争创世界一流通信企业”的发展目标，成功实施“服务与业务双领先”战略及“从优秀到卓越的新跨越”战略，在不到十年的时间里发展壮大成为一个国内乃至世界一流的企业。
在这一过程中，中国移动一直致力于企业改制、探索和实践，将国际先进企业的管理经验与企业自身的实际紧密结合，围绕企业治理、预算管理、激励机制和约束机制等方面进行了一系列卓有成效的改革实践，取得了一定的成果。
　　2001年以来，公司积极落实国家相关改革文件精神，把建立现代人力资源管理机制纳入企业改制进程，同时结合企业自身实际，引入国际通行的管理模式，实施了以职位、薪酬、绩效管理为主要内容的人力资源提升工作，按照职位明确化、薪酬市场化、绩效科学化的要求，初步建立了市场化的、符合企业特点、具有核心竞争优势的人力资源管理体系，完成了从人力资源管理混沌管理到精细管理的转变。
　　中国移动人力资源改革经历了一个“实践、认识、再实践、再认识”的不断进步、提升的过程。在落实国家改革政策、符合国际通行规则与结合企业发展实际的多重要求下，人力资源管理工作找到了一条继承与创新、适应与变革的发展之路。
　　一、实施背景　　1.党中央和国务院的要求为人力资源改革指明了方向，提供了理论武器
　2001年，国家“十五”计划纲要提出要“建立一批拥有著名品牌和自助知识产权、主业突出、核心能力强的大公司和企业集团”，这是一项对我国经济发展具有重大战略意义的工作。
围绕这一目标，《关于发展具有国际竞争力的大型企业集团的指导意见》、《国有大中型企业建立现代企业制度和加强管理的基本规范》等一系列文件陆续出台，指出：企业集团要加快改革和发展的步伐，提高国际竞争力。
要按照市场经济规律发展企业集团，面向市场着力转换企业经营机制，立足体制创新和机制创新，深化改革，建立现代企业制度，把体制创新和机制创新作为增强企业集团竞争力的基础。
要提高企业集团核心竞争力，把提高核心竞争力作为企业管理创新、技术创新的重要目标，立足于把企业集团做大、做强。
要逐步符合国际通行原则，企业集团及其上市企业的管理机制和运行机制要逐步符合国际通行规则，等等。
　　……

媒体关注与评论

中国人力资源管理大奖（OEHRA赛拉）成果《文集》和《邮画册》的出版，反映了我国人力资源管理研究与实践的动态和发展趋势，彰显了这一领域作出贡献的十佳企业和十佳人物，体现了中国人力资源管理大奖r CEHRA赛拉）竞赛的深刻内涵。

中国企业评价协会理事长　鲁志强　　中国人力资源管理（CEHRA赛拉）这个大奖，我认为现在是越办越好这个大奖对我国人力资源的开发、管理起到了促进作用　我们这样大的国家，这样大的人力资源队伍，我们如何互相切磋、互相比较、提升管理层次，大奖是一个很好的办法，通过大奖我相信坚持多年，能带出来一支中国人力资源管理大师队伍大奖组委会这样执著、认真地办这个评奖工作，从评到奖就是在创造产生大师的氛围　　中国人力资源开发研究会会长　刘福垣　　中国人力资源管理大奖（CEHRA赛拉）为HR工作者提供了学习与交流的平台，对于开阔视野、提升人力资源管理水平都产生了一定的影响　全聚德集团十分荣幸地获得了首届中国人力资源管理大奖企业和个人双十佳称号，对我们在人力资源管理的理念、制度、手段和方法上不断创新都起到了积极的推动作用　感谢大奖组委会为此所做出的辛勤劳动！
感谢你们为中国人力资源管理研究与开发作出的不懈努力！
愿赛拉奖（CEHRA——为中国HR工作者团聚的家园！

中国全聚德（集团）股份有限公司董事长　姜俊贤　　中国人力资源管理大奖（CEHRA赛拉），是企业人力资源管理经验交流的平台，情感沟通的渠道，成果展示的舞台，水平提升的标杆希望大奖为促进中国企业人力资源管理水平的提升起到积极作用，祝赛拉大奖越办越成功　　中国汽车工业国际合作总公司总裁　刘敬桢　　管理就是实践，人力资源管理是一门应用科学，它来源于实践需求，高于实践操作，又回归于实践价值　感谢中国人力资源管理大奖系列活动给我们提供了这样一个交流、传播实践经验的高端平台　中国的人力资源管理需要跨越简单地模仿西方模式的阶段，呼唤原创性人力资源管理研究与实践成果的出现，这是我们这一代人的使命　希望中国人力资源管理大奖这个花园中能结出更多人力资源管理实践的丰硕成果　　中国人民大学教授、博导　　华夏基石管理咨询集团董事长、总裁　彭剑峰　　“人是万物之灵”　只有真正意义上使人力资源成为第一资源，才可能有经济与社会的快速发展和进步　中国人力资源管理成果评价发布与中国人力资源管理大奖颁奖典礼、峰会这一平台，正在以其清晰的理念、丰富的内涵、精英的云集、优质的组织和骄人的成效从理论和实践上促进“人力资源是第一资源”这一理念在中国大地上的落地与生根　　中国核工业集团公司人力资源部主任　舒卫国　　中国人力资源管理大奖活动搭建了高端交流平台，汇聚各界人力资源管理专业人士，对于大家分享、借鉴人力资源管理经验发挥了重要作用　感谢会议组织者的精心安排和辛勤劳动　我们由衷地希望赛拉奖受到更广泛的关注，有更多的企业参与和响应，越办越好，推动中国的人力资源管理水平不断地向前发展　　杜邦中国集团有限公司人力资源总经理　王剑

编辑推荐

《2008-2009第四届中国人力资源管理大奖文集》是经济管理出版社出版的一本资源管理文集。

第一图书网, tushu007.com
<<第四届中国人力资源管理大奖文集>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:http://www.tushu007.com